FORMAZIONE, SEGMENTAZIONE E FLESSIBILITA': UNA PROPOSTA

di Giuseppe Croce, Maurizio Franzini
01 luglio 2008

Per contrastare la segmentazione che la moltiplicazione delle forme contrattuali ha creato, negli ultimi anni nel nostro mercato del lavoro, sono state avanzate diverse proposte. Quella di cui si discute maggiormente consiste nella drastica semplificazione dell'attuale congerie di forme contrattuali riconducendole tutte, nella maggior misura possibile, al contratto a tempo indeterminato, peraltro modificato con l'introduzione di elementi nuovi di flessibilità sia in entrata sia in uscita. La semplificazione dei contratti costituisce certamente un passo importante nella direzione giusta. È, però, assai dubbio che questa misura sia, da sola, sufficiente: le pratiche che determinano segmentazione tra lavoratori potrebbero, facilmente, persistere.

Tra di esse, particolarmente rilevante è quella relativa alla formazione, rispetto alla quale le imprese tendono a privilegiare alcuni lavoratori e ad escludere altri (i meno istruiti e qualificati, i più giovani e i più anziani, le donne, i part-timers, gli immigrati). Il semplice passaggio al contratto unico non basterà per eliminare queste tendenze.
Allo scopo di evitare questa "segmentazione di fatto" si potrebbe introdurre un meccanismo che renda diversamente "costoso" per l'impresa il licenziamento di lavoratori che hanno effettuato o non effettuato formazione in un determinato periodo di tempo. Nel disegnare questo meccanismo occorre, però, avere cura che non si generino rigidità e costi aggiuntivi netti per l'impresa. La nostra proposta, che ora presentiamo, cerca di corrispondere a queste esigenze.
Per ogni nuovo assunto l'impresa dispone di un sussidio che potrà utilizzare per effettuare formazione - secondo un minimo predeterminato - nei primi anni di durata del contratto. L'impresa non ha alcun obbligo al riguardo, ma ove preferisse non ricorrere alla formazione, e successivamente licenziasse il lavoratore, incorrerebbe in un costo specifico che si aggiungerebbe, al costo previsto per il licenziamento, ove quest'ultimo fosse introdotto.
Anche per questo motivo, la dettagliata definizione della proposta dovrà tenere conto dello specifico assetto contrattuale che si affermerà. Un esempio può essere fornito con riferimento all'ipotesi avanzata su questo stesso sito da Leonardi e Pallini. Secondo tale ipotesi, dopo un periodo lungo di prova, in caso di licenziamento per motivo oggettivo, l'impresa sarebbe tenuta a offrire un'adeguata indennità al lavoratore, ma quest'ultimo avrebbe la scelta tra accettare l'indennità e utilizzare le tutele attualmente vigenti, ricorrendo al giudice allo scopo di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno. La nostra proposta si tradurrebbe, in questo caso, in un costo aggiuntivo di licenziamento per l'impresa che non ha effettuato la formazione, da versare anche nel caso in cui il lavoratore ricorresse al giudice e non venisse reintegrato.
Il sussidio costituisce, dunque, una sorta di dote portata dal nuovo assunto al datore di lavoro, che però viene persa ove si rinunci a effettuare la formazione. Questo dovrebbe favorire un più ampio accesso dei lavoratori, soprattutto di quelli meno favoriti, alla formazione nella delicata fase di inserimento (o re-inserimento) nell'occupazione.
Venendo ad aspetti più specifici, il costo aggiuntivo di licenziamento andrebbe corrisposto non al lavoratore ma a un organo pubblico (ad es. INPS) e alimenterebbe un fondo per la formazione. Se venisse corrisposto direttamente al lavoratore questi potrebbe scegliere se fare formazione o riscuotere l'indennità al momento dell'eventuale uscita, con un possibile effetto disincentivante sulla partecipazione alla formazione.
La "tassa" per la mancata formazione dovrebbe essere pagata anche nel caso di uscita volontaria del lavoratore, in modo da evitare l'incentivo per le imprese a forzare uscite volontarie. Si potrebbe prevedere l'esenzione soltanto nel caso in cui il lavoratore trovi un immediato e comparabile nuovo impiego.
La quantità minima pro-capite di formazione, come si è detto, non configura un diritto individuale (come invece previsto in Francia dal droit individuel à la formation). Quindi rimane l'impresa a decidere se e quando fare formazione. La possibilità di scelta del timing della formazione da parte dell'impresa è ulteriore garanzia di flessibilità (soprattutto l'impresa di dimensione minore), in quanto consente di concentrare la formazione in periodi di bassa domanda con una riduzione dei costi indiretti della formazione. Pertanto non si applica alla nostra proposta la critica rivolta al sistema francese di richiedere all'impresa di svolgere la formazione nei periodi di maggiore tensione organizzativa o di sforzo produttivo.
Inoltre, per garantire qualità ed efficienza, è necessario che la formazione sia fornita da agenzie accreditate, e che vengano assicurate trasparenza e aperturadel settore. Per quello che riguarda i probabili costi, in base agli attuali parametri medi di costo della formazione, l'onere pro-capite potrebbe essere valutato intorno ai 1000 euro, da riferirsi al primo periodo del rapporto di lavoro (ad esempio 3 anni). Di più difficile determinazione è, al momento, l'ampiezza della platea dei potenziali beneficiari. Va comunque considerato

che a fronte dei costi immediati vi sono evidenti e significativi benefici futuri, anche in termini di maggiore occupabilità dei lavoratori.
Un'ulteriore preoccupazione deriva dal fatto che ogni forma di protezione che implichi un costo di licenziamento a carico dell'impresa può comportare una minore creazione di posti di lavoro. E' questo un problema che riguarda potenzialmente tutti i sistemi esistenti (o ipotizzati) anche in altri paesi europei, che prevedono una tassa in caso di licenziamento (lay off tax) o un'indennità di licenziamento (severance payment) e che cercano così di bilanciare esigenze di flessibilità e di protezione. Tuttavia, questo effetto avverso appare qui poco rilevante poichè l'impresa può scegliere di finanziare la formazione mediante il sussidio ed evitare, in questo modo, la tassa aggiuntiva in caso di licenziamento. Si deve tener presente, inoltre, che il costo di licenziamento sarebbe pagato in alternativa alla procedura, anch'essa costosa e ben più incerta e vincolistica, attualmente prevista per le imprese con oltre 15 dipendenti.
In conclusione la proposta mira a evitare il persistere della "segmentazione effettiva" senza creare costi aggiuntivi per le imprese. Uno dei suoi vantaggi potrebbe essere anche quello di contribuire a modificare la cultura imprenditoriale nei confronti del capitale umano e dell'innovazione, rispondendo a una delle più gravi emergenze economiche del nostro paese. Infine, alla base della proposta c'è anche l'idea che le imprese debbano essere co-responsabili del mantenimento, se non dell'arricchimento, del capitale umano di cui dispone un paese. Restituire al mercato lavoratori depauperati sotto questo profilo, anche soltanto per il semplice trascorrere del tempo, costituisce un fenomeno da evitare e che, per alcuni versi, potrebbe essere visto come una sorta di esternalità negativa che le imprese - utilizzando i lavoratori senza formarli - infliggono all'intera società.
Giuseppe Croce e Maurizio Franzini